

DAMPAK KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA IBU BEKERJA DITINJAU DARI *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA SELAMA PANDEMIC COVID-19

Dwi Sandini¹, Ifani Hariyanti², Feti Fatimah Maulyan³

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, dwi@ars.ac.id

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, ifani@ars.ac.id

³Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, feti@ars.ac.id

ABSTRAK

Abstrak-penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepuasan kerja terhadap kinerja ditinjau dari *work family conflict* dan stress kerja, terutama bagi wanita bekerja dimasa pandemic Covid 19. Perempuan yang telah menikah atau menjadi seorang ibu adalah kelompok yang paling banyak mengalami stres karena menjadi pihak yang paling banyak menanggung beban dan tuntutan selama pemberlakuan sistem kerja dari rumah (WFH) sekaligus juga harus mengurus rumah tangga dan anak yang juga turut belajar dari rumah sehingga akhirnya menyebabkan *work family conflict* atau konflik peran antara pekerjaan-keluarga. Sample penelitian ini berjumlah 100 orang, Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah dampak kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada ibu bekerja. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka akan menyebabkan semakin rendah pula kinerja seseorang, begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci: kepuasan kerja, kinerja karyawan, *work family conflict*, stres kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of job satisfaction in terms of work family conflict and work stress, especially for women who work during the Covid 19 pandemic. Women who have worked or become mothers are the group that experiences the most stress due to being the party who the most workloads and workloads during the implementation of the work from home system (WFH) also have to take care of the household and children who also learn from home so that eventually lead to work-family conflicts or role conflicts between work-family. The sample of this research is 100 people. The analysis technique used is quantitative analysis technique with multiple linear regression method. The results of this study are the impact of job satisfaction has a significant influence on the performance of working mothers. This means that the higher the work family conflict, the lower the performance of a person, and vice versa.

Keywords: job satisfaction, employee performance, work family conflict, work stress

PENDAHULUAN

Sejak meningkatnya jumlah kasus positif yang terinfeksi Covid-19, pemerintah Indonesia mulai memberlakukan berbagai kebijakan pencegahan penyebaran virus tersebut seperti himbauan untuk mengurangi aktivitas di luar rumah, penjagaan jarak (*physical distancing*), hingga pembatasan sosial berskala besar (PSBB I dan PSBB II) terutama di beberapa kota dengan jumlah kasus positif yang tinggi. Berdasarkan data Survei Sosial Demografi Dampak Covid-19, sebanyak 39,09% karyawan bekerja dari rumah secara penuh, 34,76% bekerja dari rumah tetapi masih diselingi dengan jadwal masuk kantor dan sisanya masuk seperti biasa sebanyak 7,07% serta 19,06% merupakan pekerjaan yang tidak memungkinkan untuk dilakukan di rumah (Badan Pusat Statistik, 2020). Data lain dari Survei Dampak Darurat Covid-19 terhadap Buruh/Karyawan oleh P2 Kependudukan & LD-UI (2020) juga menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah mencapai 51% sejak ditetapkannya himbauan tersebut. Sebagai akibatnya banyak kantor baik pemerintah maupun swasta yang kemudian menerapkan skema bekerja dari rumah *Working from Home* (WFH), dengan WFH menjadi solusi agar mengurangi resiko penularan virus Covid-19. Berdasarkan penelitian (Maria&Nurwati, 2020:12) mengenai produktivitas penduduk yang bekerja dari rumah di wilayah JABODETABEK diperoleh hasil dari berbagai profesi yaitu guru, pegawai swasta, pegawai negeri dan wiraswasta diperoleh hasil 82% pekerjaan dapat dikerjakan di rumah, namun 79% mengaku produktivitas mereka terganggu dengan kendala kesulitan atau tidak bisa bekerja, biaya operasional meningkat, terjadinya *miss communication* dan kehilangan motivasi dalam bekerja. 54% penurunan *output* terjadi pada bidang jasa dan produksi.

Menurut Jackson dalam (Adnan&Saragi, 2019) dengan meningkatnya produktivitas maka akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para

karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*). Kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya karena kepuasan kerja merupakan kunci dalam mendukung tujuan perusahaan. Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan juga tergantung dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh karyawannya sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Penelitian di Indonesia, penelitian (Chairani, 2020) menyebutkan bahwa kebanyakan perempuan yang bekerja di Indonesia cenderung mengalami beban ganda yang lebih karena narasi budaya patriarki yang mengarahkan bahwa pekerjaan domestik seperti halnya pekerjaan rumah tangga dan mengasuh anak merupakan tanggung jawab utama perempuan. Penelitian (Megatsari et al, 2020) selanjutnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kecemasan yang sangat signifikan antara laki-laki dan perempuan di Indonesia selama pandemi Covid-19 dengan sebaran 58,1% perempuan mengalami kecemasan tingkat tinggi, 40,7% mengalami kecemasan tingkat sedang, serta sisanya 1,01% berada di tingkat kecemasan rendah. Selain itu,

penelitian ini juga meninjau tingkat kecemasan berdasarkan status pernikahan. Pada kategori kelompok dengan tingkat kecemasan tinggi, 50,5% responden berstatus menikah, 46,8% berstatus belum menikah, dan 2,7% berstatus bercerai. Dengan demikian, perempuan yang telah menikah atau menjadi seorang ibu adalah kelompok yang paling banyak mengalami stres karena menjadi pihak yang paling banyak menanggung beban dan tuntutan selama pemberlakuan sistem kerja dari rumah (WFH) sekaligus juga harus mengurus rumah tangga dan anak yang juga turut belajar dari rumah sehingga akhirnya menyebabkan *work family conflict* atau konflik peran antara pekerjaan-keluarga.

Konflik peran dalam diri ibu karir sangat mungkin terjadi pada saat pandemi seperti ini, ketika ibu sebagai karyawan memiliki tugas perusahaan yang harus dikerjakan namun disisi lain anak juga membutuhkan perhatian yang lebih pada saat belajar dirumah. Jika bentrok antar peran terjadi, hal tersebut bisa menyebabkan dampak negatif ke beberapa hal seperti pekerjaan, pengasuhan anak dan membimbing anak dalam belajar. Wanita yang memiliki peran ganda akan dituntut untuk berhasil dalam peran yang mereka jalani. Paden dan Buchler dalam (Lestari, 2018) konflik peran ganda adalah konflik peran yang muncul diantara harapan dari dua peran yang berbeda. Dalam pekerjaan, perempuan akan diharapkan kompetitif, agresif dan dapat menjalankan komitmen sedangkan ketika di rumah perempuan akan diharapkan untuk merawat anak, mendidik, menyayangi dan menjaga suami dan anaknya.

Perubahan cara kerja tersebut akan menjadi masalah cukup besar bagi istri, khususnya sudah mempunyai anak, baik yang bekerja maupun yang menjadi ibu rumah tangga. Berdasarkan pra survey yang dilakukan kepada 30 ibu yang bekerja dari rumah, diketahui bahwa stress kerja pada saat bekerja dari rumah adalah mengenai tuntutan tugas dan fisik, lebih dari 60% responden menjawab bahwa mereka merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan serta

stres yang ditimbulkan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Ada kekhawatiran yang meningkat atas konflik antar peran yang dialami karyawan saat mereka mencoba menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan peran keluarga karena konflik ini dapat mengakibatkan konsekuensi negatif seperti kinerja kerja yang buruk (Majekodunmi, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh (Ismiati&Zusmawati, 2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. (Ayu,vika&Devi, 2020) menyatakan *work family conflict* dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 23,2% terhadap kinerja.

Berdasarkan pemaparan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kepuasan kerja terhadap kinerja ibu bekerja ditinjau dari *work family conflict* dan stress kerja pada masa pandemic covid-19.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) juga menyebutkan "Kinerja pada dasarnya

adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengukuran kinerja adalah merupakan tindakan penilaian yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada dalam organisasi. Dari hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik memberikan respon tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan pada titik mana organisasi memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Menurut Robbins (2006) Kinerja memiliki indikator untuk mengukur suatu kinerja seorang karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kepuasan Kerja

Dalam dunia kerja kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Mangkunegara (2015), mengatakan: “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Wijono (2015) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut.

Menurut, Robbins (2011) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

- a. Kerja yang secara mental menantang
- b. Ganjaran yang pantas
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan sekerja yang mendukung
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kerja yang secara mental menantang dan dapat diartikan adanya inovasi-inovasi baru sehingga tidak monoton, penghasilan atau kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai dengan standar yang ada, iklim pekerjaan yang kondusif untuk berlangsungnya pekerjaan dan adanya relevansi kepribadian yang berarti kesesuaian motivasi, persepsi dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Work Family Conflict

Ketidakeimbangan antara pekerjaan dan keluarga disebut sebagai *work-family conflict*, yaitu konflik yang mengacu pada sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan keluarga saling terganggu (Greenhaus

& Beutell, 1985; Jimenez, Mayo, Vergel, Geurts, Munoz, & Garrosa, 2008). Konflik ini terjadi karena tuntutan peran yang berasal dari satu domain (pekerjaan atau keluarga) tidak sesuai dengan tuntutan peran yang berasal dari domain yang lain (keluarga atau pekerjaan).

Seperti yang diungkapkan oleh Ghayur dan Jamal (2012) dalam Sischa (2014) mengatakan *work family conflict* adalah jenis resistensi tekanan peran yang muncul dari tempat kerja dan mempengaruhi lingkup keluarga dan saling bertentangan. Menurut Sischa (2014) orang-orang yang menghabiskan lebih banyak waktu pada tugas-tugas penting dan kurang pada tugas-tugas penting lainnya yang meningkatkan *work family conflict*.

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Liftyawan, dkk (2020) konflik pekerjaan keluarga atau *work family conflict* adalah bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Hasanah dan Matuzahroh (2017) ada tiga indikator *work family conflict*, diantaranya:

- a. Konflik berdasar waktu (*time based conflict*)
- b. Konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*)
- c. Konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*)

Stres Kerja

Robbins mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti (2007). Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, (Robbins dan Coulter, 2010:16).

Zaenal dkk (2014: 724) berpendapat stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan

gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*job stress*) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan (King, 2010). Luthans (2006) menyatakan bahwa penyebab stres ada beberapa faktor, yaitu:

- a. Stresor Ekstraorganisasi
Yaitu penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal memengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.
- b. Stresor Organisasi
Yaitu penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.
- c. Stresor Kelompok
Yaitu penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode yang hanya memberikan gambaran atau deskripsi tentang variabel dari sebuah fenomena yang diteliti. Ardianto (2011) Variabel yang diteliti bisa satu, dua, tiga atau lebih. metode verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik inferensial mengenai pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja serta mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja.

Teknik penarikan contoh atau sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Oleh sebab itu,

responden terlebih dahulu diberikan pertanyaan screening yang digunakan untuk kebutuhan seleksi agar sesuai dengan kriteria penelitian sebelum mengisi kuesioner. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi: seorang ibu yang bekerja di rumah selama pandemi Covid-19. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dan partisipan penelitian ini adalah ibu pekerja yang memiliki karakteristik: (1) wanita bekerja *work from home* atau *work from office* (2) wanita yang sudah menikah (3) wanita yang memiliki anak.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tanggapan penelitian dari 100 responden, maka disampaikan hasil deskriptif sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Y	100	21	46	35.32	4.836	23.392
Z	100	19	47	35.30	5.296	28.051
X1	100	15	41	30.50	5.450	29.707
X2	100	15	39	29.14	5.205	27.091
Valid N (listwise)	100					

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa nilai minimum dari variabel penelitian yaitu nilai dari *work family conflict* sebesar 15 dan stress kerja sebesar 15 serta kepuasan kerja sebesar 19 dan kinerja sebesar 21, dengan nilai maksimum dari *work family conflict* sebesar 41 dan stress kerja sebesar 39 serta kepuasan kerja sebesar 47 dan kinerja sebesar 46.

Analisis Verifikatif

Uji Regresi Berganda

Tabel 2
Hasil Uji Regresi

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	460.117	2	230.058	12.026
	Residual	1855.643	97	19.130	
	Total	2315.760	99		

Tabel 3
Hasil Uji Regresi

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	180.989	1	180.989	6.832
	Residual	2596.011	98	26.490	
	Total	2777.000	99		

Berdasarkan hasil pada tabel 2 menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada ibu bekerja, begitu juga berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dampak kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada ibu bekerja. Artinya semakin tinggi *work family conflict* maka akan menyebabkan semakin rendah pula kinerja seseorang, begitu pula sebaliknya, dimana semakin rendah *work family conflict* maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Tetapi dalam suatu kinerja ibu yang bekerja stress kerja tidak berpengaruh hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan Liftyawan,dkk (2020) bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang ibu yang bekerja sangat dipengaruhi dengan *work family conflict* dan stress kerja begitu juga berdampak pada kepuasan kerja. Menurut Darmawan (2018) menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stress kerja memiliki arah hubungan yang negatif terhadap kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work family conflict* pada seorang ibu yang bekerja di rumah pada saat pandemic covid 19 berada pada kategori tinggi, hal ini terjadi karena munculnya perasaan kurang produktif. Sedangkan stress kerja yang dialami pun cukup tinggi, hal ini diakibatkan mengenai fasilitas penunjang pekerjaan yang kurang memadai, sehingga berpengaruh terhadap kinerja walaupun tetap bekerja dengan penuh tanggung jawab tetapi ibu bekerja sulit menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Hal ini berdampak kepada kepuasan dalam bekerja karena selama di rumah seorang ibu bekerja merasa tuntunan peran sebagai

ibu tetap dapat dilaksanakan dengan baik serta tuntunan sebagai seorang karyawan pun dapat diperankan dengan baik pula.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM . PT Rafika Aditama, 2015.
- Ayu, Mutiara Indah. 2014. Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paragon Technology And Innovation Bandung.
- Badan Pusat Statistik. (n.d.). Retrieved February 19, 2021, from <https://www.bps.go.id/publication/2020/06/01/669cb2e8646787e52dd171c4/hasil-survey-sosial-demografi-dampak-covid-19.html>
- Chairani, I. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Gender Di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 39. <https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.571>
- Darmawan, Ricky Dwi. 2018. Analisa Pengaruh Work Family Conflict Dan Job Stress Terhadap Job Performance Perawat Di Rumah Sakit X. (Vol 6, No 2, 2018).
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior* 63 (2003) 510–531
- Hasanah dan Matuzahroh. 2017. Work Family Conflict Pada Single Parent. (Vol 1, No 2, Oktober 2017, ISSN : 2579:6348).
- Ismiati dan Zusmawati.2020. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang.
- King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W., & Adams, G. A. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 235–258. <https://doi.org/10.1002/job.4030160306>
- Liftyawan, dkk. 2020. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. (Vol 5, No 1, Januari 2020, ISSN : 2528:0570).
- Luthans, Fred.2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk).Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Maria dan Nurwati.2020. Analisis Pengaruh Peningkatan Jumlah Masyarakat Terkonfirmasi Covid 19 Terhadap Produktivitas Penduduk Yang Bekerja Di JABODETABEK.
- Megatsari, H., Laksono, A. D., Ibad, M., Herwanto, Y. T., Sarweni, K. P., Geno, R. A. P., & Nugraheni, E. (2020). The community psychosocial burden during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Heliyon*, 6 (10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e05136>
- Majekodunmi. Ajala E.(2017). Work Family Conflict and Family Work Conflict As Correlates of Job Performance Among Working Mothers : Implications For Industrial Social
- Robbins, Stephen .2006. Perilaku Organisasi. PT Indeks Kelompok Gramedia.Jakarta
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Salmah, Ninin Non Ayu. 2015. Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII Cinta Manis.(Vol 12, No 2, Juli 2015).